

TRAJECTPLAN

Eindproduct Projectmanagement



Auteur:

Jessie Celie
Jan Dooms
Denise den Engelsman
Marije Geluk

Cursusnaam en -nummer:
Opleiding/groep:

Projectmatig Werken, CU13326
Pedagogiek, PEDA3A, PEDA3B en
Social Work, SW3A

Studiejaar/semester:

2018-2019, semester 5

Instelling:

HZ University of Applied Sciences

Begeleidend docent:

Dennis Karel

Plaats van uitgave:

Vlissingen

Datum:

11/01/2018

Versienummer:

1.0

TRAJECTPLAN

Eindproduct Projectmanagement

Plaats van uitgave:

Datum:

Studentnummer:

Studiejaar:

Semester:

Studieonderdeel:

Begeleidend docent:

Versie:

Vlissingen

10/01/2019

00072413, 00070380, 00073123 & 00072777

2018-2019

Semester 5

Eindproduct, Projectmatig Werken

Dennis Karel

1.0

Inhoudsopgave

1. Inleiding	1
2. Trajectplan Poetsbedrijf SAV	2
<i>Deel 1: Trajectplan Poetsbedrijf SAV (voor de werkgever)</i>	<i>2</i>
<i>Deel 2; versimpelde versie van het trajectplan (voor de werknemer)</i>	<i>4</i>
<i>Deel 3; vragen per stap van het trajectplan</i>	<i>7</i>
3. Bijlagen	13
3.1. Evaluatieformulieren	13
3.2. Scoreformulier	18

1. Inleiding

Jongeren die om verschillende redenen een stapje achterlopen op wat als 'normale ontwikkeling' wordt gezien, hebben vaak moeite om werk te vinden en vast te houden. Deze jongeren willen vaak net zo goed als mensen zonder beperkingen voor zichzelf zorgen, maar hebben hier hulp bij nodig.

Jongeren met een lichte verstandelijke beperking (LVB) hebben een intelligentiequotiënt tussen de 50 en de 70. Dit uit zich met name op het cognitieve gebied en beperkingen met de adaptieve vaardigheden (Douma, 2018).

De jongeren krijgen begeleiding in het vinden van werk en het verantwoordelijk omgaan met de gevonden werkplek. Kom op tijd, doe je werk, het is voor deze jongeren vaak een hele opgave. Poetsbedrijf SAV rijkt hierin de hand aan jongeren met een beperking. Zij streven ernaar jongeren met een lichamelijke of geestelijke beperking een leerwerkplek aan te bieden in een ander gebied dan horeca of een zorgboerderij. Zo wordt er bij Poetsbedrijf SAV de mogelijkheid geboden om binnen verschillende vakgebieden te werken. Het werken aan fietsen en poetsen van auto's biedt bijvoorbeeld de kans in een ander werkveld aan de slag te gaan.

Naar aanleiding van het onderzoeksrapport is een trajectplan als eindproduct ontwikkeld. Dit trajectplan is onderverdeeld in drie delen. Zo is in deel 1 het trajectplan te vinden dat gebruikt kan worden door de werkgever. Hierin zijn alle stappen te vinden en is er kort uitgelegd wat er tijdens deze stap aan bod komt. Voor de werknemer is hier een versimpelde versie van gemaakt; deel 2. Bij deze versie zijn plaatjes toegevoegd en is de hoeveelheid tekst ingekort en versimpeld. Hierdoor is het voor de werknemer beter te begrijpen en raakt hij niet verstrikt in lappen tekst. Deel 3 kan worden gebruikt tijdens het doorlopen van de stappen. Voor iedere stap zijn vragen opgesteld die door de werkgever aan de werknemer kunnen worden gesteld. Hierdoor wordt het inzichtelijk of de werknemer bezig is met de juiste stap, misschien een stap terug moet of juist een stap verder kan. Door deze drie delen te combineren ontstaat er een trajectplan dat voor iedereen toegankelijk is. Er is een scoreformulier opgesteld dat samenhangt met de evaluatieformulieren. De werknemer geeft op het scoreformulier aan bij welke stap hij/zij is. Aan de hand hiervan kan een evaluatieformulier worden uitgekozen. Dit formulier kan worden gebruikt om na te gaan hoe het met de werknemer gaat en wat hij/zij nodig heeft om bij de volgende stap te komen. Doordat de werknemer op het scoreformulier letterlijk zijn/haar groei kan terugzien, wordt de motivatie gestimuleerd.

2. Trajectplan Poetsbedrijf SAV

Deel 1: Trajectplan Poetsbedrijf SAV (voor de werkgever)

De evaluatiegesprekken zullen in de vierde week, in de derde maand, in de vijfde maand en in de zevende maand plaatsvinden. Eventueel kan er in de vijfde maand een evaluatiegesprek plaatsvinden, waarbij een jobcoach aanwezig is. Tijdens deze evaluatiegesprekken kan besproken worden hoe het tot nu toe gaat; wat gaat er goed? Wat gaat er minder goed? En moeten er eventueel dingen veranderd worden, zoals de begeleiding of taken van het individu? Tijdens het trajectplan wordt er gewerkt in een driehoek, dit houdt in dat er een samenwerking is tussen de wettelijk vertegenwoordiger van de werknemer, de werknemer en Poetsbedrijf SAV. Dit is belangrijk, omdat deze partijen rond de werknemer heen staan en de werknemer kunnen motiveren. Deze drie personen zijn aanwezig tijdens de evaluatiemomenten.

Stap 1. Intake werknemer

Tijdens de intake kan er worden besproken waarom de werknemer wil komen werken bij Poetsbedrijf SAV en wat hij wil bereiken door hier te werken. Verder kan er besproken worden wat het werken binnen Poetsbedrijf SAV inhoudt en wat er van de werknemer wordt verwacht. Daarnaast kan er ook worden besproken wat de werknemer van Poetsbedrijf SAV verwacht. Als laatste kan het contract ondertekend worden door beide partijen.

Stap 2. Interesses in kaart brengen

Tijdens dit gesprek kan er verder worden gekeken naar het aanbod van Poetsbedrijf SAV en wat de rol van de werknemer hierin zou kunnen zijn. Verder wordt er besproken welke activiteiten de werknemer in zijn vrije tijd interessant vindt en onderneemt. Ook wordt er inzichtelijk gemaakt welke vaardigheden de werknemer op dit moment bezit en hoe hij deze in kan zetten tijdens het werk bij Poetsbedrijf SAV.

Stap 3. Doelen opstellen

Bij deze stap wordt er teruggekeken naar het intakegesprek, waarin de werknemer uitgesproken heeft wat hij wil bereiken door te werken binnen Poetsbedrijf SAV. Er wordt gekeken of deze verwachting van de werknemer realistisch is. Vervolgens kunnen doelen worden opgesteld. Er wordt besproken hoe de werknemer aan deze doelen kan werken binnen Poetsbedrijf SAV, hoe Poetsbedrijf SAV de werknemer hierin kan begeleiden, wat er nodig is om de doelen te behalen.

Stap 4. Evaluatie en eventuele aanpassing van de doelen

Bij deze stap wordt er besproken hoe de werknemer aan de gestelde doelen gewerkt heeft. Er wordt besproken wat er goed gaat met het werken aan deze doelen en wat er minder goed gaat. Er kan gekeken worden of de doelen aangepast moeten worden of dat de werknemer eventueel op een andere manier aan de doelen moet gaan werken. Verder kan er worden gekeken of er iets veranderd moet worden in de begeleiding vanuit Poetsbedrijf SAV.

Stap 5. Oriëntatie op uitstroommogelijkheden

Bij deze stap kan er onderzocht worden wat er in de toekomst mogelijk is voor de werknemer. Ook kan de werknemer ontdekken waar hij zichzelf ziet werken, nadat hij eventueel uitgestroomd is bij Poetsbedrijf SAV. Dit kan aan de hand van vragen (zie bijlage 1) of door middel van het maken van bijvoorbeeld een collage. Bij het maken van een collage kan er gebruik worden gemaakt van magazines en internet. Er kan gekeken worden of de werknemer dit individueel kan uitvoeren of dat de werknemer hier hulp bij nodig heeft.

Stap 6. Selecteren van mogelijke banen

Bij deze stap kan gekeken worden wat realistische uitstroommogelijkheden zijn voor de werknemer. Er kan worden onderzocht bij welke organisaties/bedrijven de werknemer uiteindelijk terecht zou kunnen. Hierbij is het van belang dat er gekeken wordt naar de mogelijkheden van de werknemer. Dit kan betrekking hebben op de werktijden, maar ook op de vaardigheden die de werknemer bezit of nodig heeft. Aan de hand van deze kennis kunnen er doelen opgesteld worden waar de werknemer mee aan de slag kan om de vaardigheden te vergroten of constant te houden. Door aan deze doelen te werken vindt er een voorbereiding plaats op de mogelijke werkplaats.

Stap 7. Solliciteren naar een nieuwe baan met begeleiding

Bij deze stap wordt er inzichtelijk gemaakt over welke vaardigheden de werknemer beschikt met betrekking tot een sollicitatieproces. Deze vaardigheden lopen uiteen van het schrijven van een sollicitatiebrief tot het voeren van een sollicitatiegesprek. Er kan gekeken worden in hoeverre de werknemer hier hulp bij nodig heeft. Deze hulp kan variëren van het helpen bij het schrijven van een sollicitatiebrief, het voorbereiden op een sollicitatiegesprek of het meegaan naar een sollicitatiegesprek.

Stap 8. Kennismaken met de nieuwe werkgever en jobcoach

Bij deze stap vindt er een kennismaking plaats met de nieuwe werkgever. Ook wordt er een jobcoach toegewezen, die de werknemer zal begeleiden op de nieuwe werkplaats. Tijdens deze stap kunnen de verwachtingen van de verschillende partijen naar elkaar worden uitgesproken. Ook kunnen er afspraken gemaakt worden over de verschillende taken, de werktijden en op welke manier de werknemer in zal stromen binnen de nieuwe werkplaats. Dit kan bijvoorbeeld langzaam opgebouwd worden.

Stap 9. Kennismaken met de nieuwe werkzaamheden

Bij deze stap wordt er kennisgemaakt met het nieuwe werk en wordt er gekeken hoeveel tijd de werknemer nodig heeft om volledig uit te stromen. Er kunnen doelen opgesteld worden waar de werknemer binnen de nieuwe werkplaats aan kan gaan werken. Deze doelen kunnen bijvoorbeeld gaan over de vaardigheden die nodig zijn bij het uitvoeren van de werkzaamheden.

Stap 10. Volledig uitstromen naar de nieuwe werkplek

Bij deze stap wordt er gekeken hoe de werknemer functioneert op de nieuwe werkplek en of de werknemer volledig kan uitstromen naar de nieuwe werkplek of dat er een gedeeltelijke uitstroming plaats vindt.

Jouw plan bij SAV

Intake werknemer bij SAV



Je komt praten bij SAV. Samen kijken jullie naar wat jij wilt en of SAV jou daar bij kan helpen.

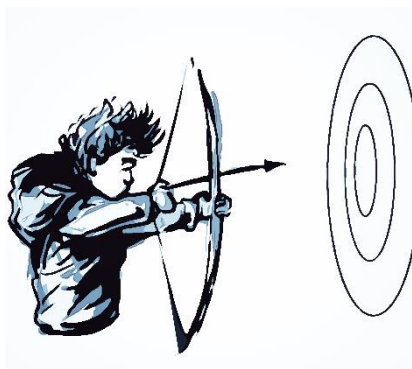
Interesses in kaart brengen



Wanneer je begint bij SAV kijken jullie samen naar wat jij leuk vindt om te doen. Samen kijken jullie wat jij bij SAV kunt doen.

SAV kijkt of zij jou werk kunnen laten doen dat lijkt op wat jij wilt doen.

Doelen opstellen



Mooi! Je bent begonnen, maar waar wil jij heen? Samen met SAV kijk jij wat jij wilt doen als je klaar bent bij SAV en een volgende baan gaat zoeken. Je stelt dus doelen op.

Evaluatiegesprekken en praten over je doelen



Tijdens Het werken bij SAV praat je over hoe het gaat. Meestal zal dit gewoon tijdens het werken zijn, maar er zullen ook afspraken gemaakt worden voor een gesprek waarbij je met elkaar aan tafel gaat zitten.

Je eerste gesprek is in de vierde week. Het tweede gesprek is als je drie maanden bij SAV werkt. Het derde gesprek is wanneer je vijf maanden bij SAV werkt. Het vierde is wanneer je zeven maanden bij SAV werkt. Tijdens deze gesprekken zijn Poetsbedrijf SAV, jij en je ouders, familie of persoonlijk begeleider aanwezig. Het is belangrijk dat ook iemand van thuis mee is, zodat diegene jou ook kan helpen met het doorlopen van dit traject.

Als je met elkaar praat kan je erachter komen dat jij misschien iets heel anders wilt **den dan** je dacht. Ook kan het zo zijn dat SAV met jou bedenkt dat iets anders misschien beter bij jou past. Dit is dus NIET ALTIJD zo. Als dit wel zo is praten jullie over nieuwe doelen.

Kijken naar een nieuwe baan



Je gaat samen met SAV kijken waar je misschien zou kunnen werken als je klaar bent bij SAV.

Wat kan er als nieuw werk



Bij deze stap ga je kiezen waar je gaat solliciteren voor nieuw werk.

Je hebt gekeken waar je zou willen werken. Dit is niet altijd makkelijk, want wat jij wilt is niet altijd wat het beste voor jou is. Daarom gaan jullie samen kijken waar je allemaal echt naar toe zou kunnen.

Solliciteren



Samen met SAV ga je solliciteren voor een nieuwe baan. Je wordt hierbij geholpen en als dit nodig is wordt jou geleerd hoe dit moet.

De mensen leren kennen



Aangenomen, maar nu? Samen met SAV ga je kennismaken met de nieuwe plek waar je gaat werken. Je gaat ook kennis maken met een nieuwe begeleider die jou gaat helpen als je klaar bent bij SAV.

Kennismaken nieuw werk



Je kent de mensen, maar wat ga je hier eigenlijk precies doen? De nieuwe begeleider gaat samen met jou kijken wat jij daar gaat doen. Je gaat ook echt al werken bij het nieuwe werk. Je begin met een ochtend of een middag en gaat er steeds meer werken.

Nieuwe baan!



Het plan is hier klaar. Je hebt nieuw werk en iemand die jou daar helpt. Je gaat nu verder zonder SAV, maar natuurlijk vraagt SAV af en toe hoe het gaat.

Deel 3; vragen per stap van het trajectplan

1. Start (eerste gesprek).

Uitleg over de taken bij SAV.

Heb je al eerder werk gehad? Zo ja, welk werk?

.....

.....

.....

Hoeveel dagen wil je hier komen?

.....

.....

.....

Hoe kom je hier naar toe (vervoer)?

.....

.....

.....

Wat denk je dat je gaat doen?

.....

.....

.....

Wat wil je dat de begeleider doet?

.....

.....

.....

Wat zijn de afspraken bij SAV?

.....

.....

.....

2. Interesses.

Wat lijkt je leuk om te doen bij SAV?

.....

.....

.....

Wat vind je leuk om te doen in je vrije tijd (hobby's)?

.....

.....

.....

Wat denk je dat je kan doen?

.....

.....

.....

Heb je een voorkeur tussen auto's en fietsen?

.....

.....

.....

Hoe vaak wil je een gesprek met je begeleider?

.....

.....

.....

3. Doelen opstellen.

Wat moet je kunnen voor een vaste baan?

Voorbeeld: op tijd komen, afspraken nakomen.

.....

.....

.....

Hoe ga je hier aan werken bij SAV?

.....

.....

.....

Hoe zou SAV jou hierbij kunnen helpen?

.....

.....

.....

Hoe zou thuis jou hierbij kunnen helpen?

.....

.....

.....

4. Evaluatie.

Hoe gaat het met de doelen tot nu toe?

.....

.....

.....

Wat gaat er goed?

.....

.....

.....

Wat gaat er minder goed?

.....

.....

.....

Wat moet er worden aangepast (doelen kunnen aangepast worden in kleinere of juist grotere stappen)?

.....

.....

.....

5. Oriëntatie op uitstroommogelijkheden.

Wat zou je later graag willen doen?

.....

.....

.....

In welke buurt zou je graag willen werken?

.....

.....

.....

6. Mogelijke banen.

Bespreek met de jongere welke opties er zijn.

Welke organisaties/bedrijven spreken je aan?

.....

.....

.....

Hoeveel dagen kun je werken?

.....

.....

.....

Welke werktaken kun je goed?

.....

.....

.....

7. Solliciteren.

Laat sollicitatiebrieven zien, bespreek hoe die in elkaar zitten.

Wat is de informatie van het bedrijf?

.....

.....

.....

Waarom wil je bij het bedrijf werken?

.....

.....

.....

Wat kan jij goed? Waarom moet het bedrijf jou aannemen?

.....

.....

.....

Wat is belangrijk om te vertellen tijdens het sollicitatiegesprek?

.....

.....

.....

Wat is een vraag die je tijdens het sollicitatie gesprek kan stellen?

.....

.....

.....

Hoe gedraag je je tijdens het gesprek? Hoe kleed je je?

.....

.....

.....

Het schrijven van een sollicitatiebrief.

8. Kennismaking nieuw werk.

Leg uit wat de rol is van de nieuwe jobcoach.

Waar ga je op letten tijdens de kennismaking met je baas?

.....

.....

.....

Hoe wil jij het contact met je nieuwe jobcoach?

.....

.....

.....

Welke afspraken maak je over je taken?

.....

.....

.....

Op welke tijden ga je werken?

.....

.....

.....

9. Nieuwe werkzaamheden.

Hoe gaat het nu?

.....

.....

.....

Hoe gaan de taken die je nu uitvoert ?

.....

.....

.....

Aan welke doelen wil je gaan werken?

.....

.....

.....

Hoe gaat het contact met de jobcoach?

.....

.....

.....

Wil je meer of minder werken?

.....

.....

.....

10. Nieuwe werkplek

Heb je alles wat je nodig hebt?

.....

.....

.....

Weet je wat je gaat doen?

.....

.....

.....

Heb je er een goed gevoel over?

.....

.....

.....

Wat heb je geleerd bij SAV?

.....

.....

.....

Hoe kijk je terug naar SAV?

.....

.....

.....

3. Bijlagen

3.1. Evaluatieformulieren

Evaluatie formulier 1 (na vier weken, stap 1 & 2)
SAV
Algemene vragen Hoe ging het tijdens het werken bij SAV? Hoe ging de samenwerking? Hoe ging het oplossen van problemen? Hoe ging het werktempo? Hoe was je concentratie?
Begeleiding vanuit SAV Hoe ging het starten bij SAV? Hoe vind je de begeleiding vanuit SAV? Wat hebben we de afgelopen maand gedaan? Wat hebben we de vorige keer besproken? Wat is er goed gegaan? Bij welke stap ben je nu? Hoe heb je deze stap ervaren?
Eventuele toevoegingen/bijzonderheden
Zuidwester
Hoe gaat het thuis? Hoe verloopt de communicatie?
Eventuele toevoegingen/bijzonderheden
Afronding
Samenvatten Eventuele afspraken
Toevoeging werknemer

Evaluatie formulier 2 (na tien weken, stap 3 & 4)

SAV

Algemene vragen

Hoe ging het tijdens het werken bij SAV?

Hoe ging de samenwerking?

Hoe ging het oplossen van problemen?

Hoe ging het werktempo?

Hoe was je concentratie?

Begeleiding vanuit SAV

Hoe vind je de begeleiding vanuit SAV?

Wat hebben we de afgelopen maand gedaan?

Wat hebben we de vorige keer besproken?

Wat is er goed gegaan?

Bij welke stap ben je nu?

Hoe heb je deze stap ervaren?

Heb je al gekeken naar mogelijke banen?

Weet je al waar je interesses, mogelijkheden liggen?

Hoe krijg je hier hulp bij, wie zou jou hier in kunnen helpen?

Eventuele toevoegingen/bijzonderheden

Zuidwester

Hoe gaat het thuis?

Hoe verloopt de communicatie?

Eventuele toevoegingen/bijzonderheden

Afronding

Samenvatten

Eventuele afspraken

Toevoeging werknemer

Evaluatie formulier 3 (in maand vier, stap 5, 6 & 7)**SAV****Algemene vragen**

Hoe ging het tijdens het werken bij SAV?

Hoe ging de samenwerking?

Hoe ging het oplossen van problemen?

Hoe ging het werktempo?

Hoe was je concentratie?

Begeleiding vanuit SAV

Hoe vind je de begeleiding vanuit SAV?

Wat hebben we de afgelopen maand gedaan?

Wat hebben we de vorige keer besproken?

Wat is er goed gegaan?

Bij welke stap ben je nu?

Hoe heb je deze stap ervaren?

Heb je al gekeken naar mogelijke banen?

Weet je al waar je interesses, mogelijkheden liggen?

Hoe krijg je hier hulp bij, wie zou jou hier in kunnen helpen?

Eventuele toevoegingen/bijzonderheden

Zuidwester

Hoe gaat het thuis?

Hoe verloopt de communicatie?

Eventuele toevoegingen/bijzonderheden

Nieuwe werkgever

Wat zijn de verwachtingen?

Wat zijn de doelen waar je daar aan gaat werken?

Hoe worden er aan de doelen gewerkt?

Wat zijn de afspraken wanneer het wel/niet goed gaat?

Eventuele toevoegingen/bijzonderheden

Afronding

Samenvatten

Eventuele afspraken

Toevoeging werknemer

Evaluatie formulier 4 (na 22 weken, stap 8 & 9)**SAV****Algemene vragen**

Hoe ging het tijdens het werken bij SAV?

Hoe ging de samenwerking?

Hoe ging het oplossen van problemen?

Hoe ging het werktempo?

Hoe was je concentratie?

Begeleiding vanuit SAV

Hoe vind je de begeleiding vanuit SAV?

Wat hebben we de afgelopen maand gedaan?

Wat hebben we de vorige keer besproken?

Wat is er goed gegaan?

Bij welke stap ben je nu?

Hoe heb je deze stap ervaren?

Heb je al gekeken naar mogelijke banen?

Weet je al waar je interesses, mogelijkheden liggen?

Hoe krijg je hier hulp bij, wie zou jou hier in kunnen helpen?

Eventuele toevoegingen/bijzonderheden

Zuidwester

Hoe gaat het thuis?

Hoe verloopt de communicatie?

Eventuele toevoegingen/bijzonderheden

Nieuwe werkgever

Wat zijn de verwachtingen?

Wat zijn de doelen waar je daar aan gaat werken?

Hoe worden er aan de doelen gewerkt?

Wat zijn de afspraken wanneer het wel/niet goed gaat?

Eventuele toevoegingen/bijzonderheden

Jobcoach

Hoe gaat het contact met de jobcoach?

Hoe begeleidt de jobcoach?

Wat zijn de afspraken met de jobcoach?

Eventuele toevoegingen/bijzonderheden

Afronding

Samenvatten

Eventuele afspraken

Toevoeging werknemer

Evaluatie formulier 5 (in maand 7, stap 10)
SAV
Algemene vragen Hoe ging het tijdens het werken bij SAV? Hoe ging de samenwerking? Hoe ging het oplossen van problemen? Hoe ging het werktempo? Hoe was je concentratie? Begeleiding vanuit SAV Hoe vind je de begeleiding vanuit SAV? Wat hebben we de afgelopen maand gedaan? Wat hebben we de vorige keer besproken? Wat is er goed gegaan? Bij welke stap ben je nu? Hoe heb je deze stap ervaren? Heb je al gekeken naar mogelijke banen? Weet je al waar je interesses, mogelijkheden liggen? Hoe krijg je hier hulp bij, wie zou jou hier in kunnen helpen? Eventuele toevoegingen/bijzonderheden
Zuidwester
Hoe gaat het thuis? Hoe verloopt de communicatie? Eventuele toevoegingen/bijzonderheden
Nieuwe werkgever
Wat zijn de verwachtingen? Wat zijn de doelen waar je daar aan gaat werken? Hoe worden er aan de doelen gewerkt? Wat zijn de afspraken wanneer het wel/niet goed gaat? Hoe gaat de overgang naar ander werk? Is het traject bij SAV volledig afgesloten? Moeten er aanpassingen gemaakt worden? Eventuele toevoegingen/bijzonderheden
Jobcoach
Hoe gaat het contact met de jobcoach? Hoe begeleidt de jobcoach? Wat zijn de afspraken met de jobcoach? Eventuele toevoegingen/bijzonderheden
Afronding
Samenvatten Eventuele afspraken Toevoeging werknemer

3.2. Scoreformulier

Dit formulier wordt aan het begin van elk evaluatiegesprek gebruikt om vast te stellen waar de werknemer denkt te zijn in zijn of haar voortgang. De begeleider neemt dit in overweging en vermeldt waar hij of zij vindt dat de medewerker zich bevindt in het traject. Er is voor gekozen dit in een trapformatie weer te geven, om zo de intrinsieke motivatie van de medewerker te stimuleren. Zij zien dat zij per fase een stapje hoger komen en worden gestimuleerd steeds dat extra stapje te behalen.

